

УДК 374.3: 339.1.5

**О. В. Ежель, Н. В. Анисимова**

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», Гомель

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Выявлены и оценены как положительно и отрицательно влияющие на адаптацию молодых специалистов факторы, так и мотивационные, способствующие адаптации. Предложены рекомендации по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов для организаций потребительской кооперации.

**Ключевые слова:** молодой специалист, программа адаптации, профессиональный рост, наставничество, оптимизация численности работников, карьерограмма молодого специалиста.

**Введение.** Адаптация персонала в организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Рыночная экономика диктует жёсткие условия работодателям и работникам. Особую актуальность и для тех, и для других приобретают адаптационные процессы, успешная организация которых способствует скорейшему выходу работника на уровень эффективной деятельности. Становясь работником конкретной организации, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему организацией.

Вопросы адаптации молодых специалистов имеют большое практическое значение. От их решения зависит пополнение организации высококвалифицированными кадрами, эффективность деятельности. Чем быстрее осуществляется адаптация молодого специалиста, тем выше его профессиональные результаты, ниже психологическое напряжение, связанное с вхождением в новый коллектив.

На ход профессиональной адаптации молодого специалиста влияют индивидуальные характеристики человека, его интересы, установки, особенности интеллекта. Моло-

дой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, сдерживать эмоции. При этом ломаются прежние представления, стереотипы деятельности, формируются новые навыки, умения, изменяется поведение.

**Основная часть.** Методологической основой исследования послужили труды таких отечественных и зарубежных учёных, как Ф. К. Беа, Н. П. Беляцкий, Д. Борманн, Н. А. Володина, А. К. Гастев, И. Л. Гилбрейт, Д. Грегор, Э. Дихтл, Ю. Дюк, А. П. Егоршин, Дж. Иванцевич, Н. И. Кабушкин, А. Я. Кибанов, Г. МакКунц, С. Д. Резник, П. Ройша, Н. А. Саломатин, Р. С. Седегов, Ф. Тейлор, В. В. Травин, Р. Федерманн, М. Фоллет, Д. Хант, М. Швайтцер, Г. В. Чиманский, Г. Эмерсон и др.

В работе были использованы методы наблюдения, научной абстракции, анализа, сравнения, обобщения, анкетирования, опроса и др.

Молодые специалисты являются стратегически ценным кадровым ресурсом. Они обладают огромным потенциалом, который ещё не в полной мере используют большинство руководителей. Основным преимуществом молодых сотрудников является уникальное сочетание их личностных (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм, целеустремлённость, инициативность, коммуникабельность, настойчивость) и деловых